

ENTWICKLUNGSTENDENZEN IM ARBEITSRECHT UND IN DER WISSENSCHAFT DES ARBEITSRECHTES

Universitätsprofessor Dr. ANDOR WELTNER, Budapest

I.

1. Es ist für die Arbeitsrechtregelung kennzeichnend, dass es wenig solches Rechtsnormmaterial gibt, dessen Entwicklung und Ausgestaltung in so enger Wechselwirkung mit der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen, mit der politischen und ideologischen Entwicklung stünde, wie eben das Material der arbeitsrechtlichen Regelung. Daraus folgt, dass es kaum ein anderes Rechtsnormmaterial gibt, das sich mit einem so revolutionären Schwung Bahn gebrochen hätte und sich so schnell ausgebildet hätte, wie die Arbeitsrechtregelung. Es entfaltete sich mit den bürgerlichen Revolutionen und in den kapitalistischen Ländern entwickelt es sich nicht nur mit dem technisch-wissenschaftlichen Fortschritt zusammen, sondern auch zusammen mit dem Klassenkampf zwischen den Kapitalisten und der Arbeiterklasse, mit den Anstrengungen der Arbeiterbewegung, und zwar auf die Weise, dass die Arbeitsrechtsregelung nicht nur einfach ein mechanischer Ausdruck davon ist, sondern ihr mit Opfern erkämpftes Ergebnis und ein wichtiges Mittel der weiteren wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Kämpfe. Die Ausbildung des Arbeitsrechtes als selbständigen Rechtszweiges ist aber eine unmittelbare Folge der sozialistischen Revolution und das sozialistische Arbeitsrecht hat nicht nur die Aufgabe die Verwirklichung verschiedener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte zu fördern, sondern, spielt eine sehr wichtige Rolle im allgemeinen in der Organisation und Funktionierung der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Ordnung der sozialistischen Länder, insbesondere auf dem Gebiet der sozialistischen Arbeitsorganisation, in der Organisation und Funktionierung der Produktion, der Verteilung und der Betriebsdemokratie.

2. Auf die Entwicklung des Arbeitsrechtes übt auch die Tatsache einen besonderen Einfluss aus, dass das Arbeitsrecht nicht nur ein Mittel des Klassenkampfes innerhalb eines Landes ist, sondern auch ein bedeutendes Mittel der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ideologischen Konkurrenz zwischen den beiden Lagern, den sozialistischen und kapitalistischen Ländern, des Klassenkampfes auf internationaler Ebene. Das ist mit einer grossen Verantwortung verbunden, nicht nur des Gesetzgebers, sondern auch der

Arbeitsrechtswissenschaft. Es ist zwar richtig, dass das Niveau der Erfüllung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse in erster Reihe davon abhängt, über welche Kraftquellen eine gegebene Gesellschaft verfügt, wie hoch ihr Nationaleinkommen ist, aber das Arbeitsrecht kann mit seinen Mitteln, vor allem durch unmittelbare oder mittelbare Beeinflussung des Bewusstseins, des Willens und des Verhaltens der Menschen und durch Förderung der organisierten Verteilung eine bessere Ausnützung der Kraftquellen und die gerechte Verteilung, letzten Endes also die Verwirklichung der verschiedenen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Berechtigungen auf einer höheren Ebene fördern. Dadurch dient es nicht nur dem vollen Aufbau des Sozialismus, sondern beschleunigt auch den Ausgang des Wettkampfes, der zwischen den beiden Lagern in Gang ist.

3. Historisch gesehen ist auch unter den Bedingungen des Kapitalismus sehr kurz die Zeit, während dessen die Arbeitsrechtregelung soweit gekommen ist, dass es nicht nur aus einigen wenigen Regeln besteht die sich auf den Abschluss und Auflösung des Arbeitsvertrages beziehen, sondern es bildet sich neben dem Kreis der Arbeitsverhältnisse ein umfangreiches Rechtsnormmaterial aus. Es ist für dessen Umfang und Komplexität kennzeichnend, dass nach gewissen bürgerlichen Autoren das Arbeitsrecht über ein eigenes Verfassungsrecht, Zivilrecht, Verwaltungsrecht, Verfahrensrecht, ja sogar über ein eigenes Strafrecht verfügt, nach anderen Autoren aber innerhalb des Arbeitsrechtes zwischen individuellem und kollektivem Arbeitsrecht zu unterscheiden ist. Ich habe mich mit der eingehenderen und kritischen Analyse dieser Ansichten schon früher befasst und kam zu der Folgerung, dass diese Ansichten vielleicht die Verhältnisse der kapitalistischen Länder adäquater Weise widerspiegeln, aber in den sozialistischen Ländern die individuellen und kollektiven Rechtsverhältnisse, sowie auch die anderen Rechtsverhältnisse eine organische Einheit bilden, so dass eine Aufteilung gemäss den mitgeteilten Ansichten die durch das sozialistische Arbeitsrecht geregelten Verhältnisse nicht adäquat widerspiegeln würde. Ich habe also diese Ansichten nur zwecks Dokumentierung jener Entwicklungstendenzen erwähnt, die wir auf Einfluss der Arbeiterbewegung schon in den Arbeitsrechten der kapitalistischen Länder beobachten können. Durch diese Entwicklungstendenz wird die arbeitsrechtliche Regelung auf einen immer weiteren Kreis der gesellschaftlichen Verhältnisse ausgedehnt. Infolge der erhöhten wirtschaftlich-organisatorischen und kulturellen und Erziehungstätigkeit des sozialistischen Staates kommt diese Tendenz in den sozialistischen Ländern noch schneller und stärker zur Wirkung. Wenn wir nämlich einen Blick auf das Normsystem des Arbeitsrechtes der sozialistischen Länder werfen, ist festzustellen, dass dieses Normsystem heute schon einen so weiten Kreis der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Verhältnisse regelt, der sich von den Institutionen der Betriebsdemokratie und der Gewerkschaftsrechte über die Fragen der Verwirklichung des Rechtes zur Arbeit, der Arbeitszeit und der Ruhezeit, des Arbeitslohnes und der Aufteilung des Gewinnanteils des Unter-

nehmes, der verschiedenen sozialen und kulturellen, gesundheitlichen und Arbeitsschutzzuwendungen, der Bildung und Weiterbildung, der Sozialversicherung und der Sozialpolitik usw., bis zur Erledigung der Rechts- und Interessenstreite verschiedenen individuellen und kollektiven Charakters erstreckt.

Eine wichtige und allgemeine Tendenz der Entwicklung der arbeitsrechtlichen Regelung ist also, dass sich der Kreis der geregelten gesellschaftlichen Verhältnisse stark ausdehnt, wobei dieser Prozess noch nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann, wenn wir beachten, dass noch heute neue Aufgaben auftreten, die durch die Gesellschaftspolitik am besten mittels der Arbeitsrechtsverhältnisse der Unternehmen, bzw. der in ihrem Rahmen sich ausbildenden Arbeitsrechtsverhältnisse und Rechtsverhältnisse kollektiven Charakters gelöst werden können.

Wenn wir aber die durch das sozialistische Arbeitsrecht geregelten Gesellschaftsverhältnisse nicht nur in horizontaler, sondern auch in vertikaler Richtung betrachten, so ist eine andere für die Entwicklung der arbeitsrechtlichen Regelung charakteristische Tendenz zu erkennen. Dessen Wesen ist, dass durch die Erhöhung des Eigentums bezüglich der Produktionsmittel auf gesamtgesellschaftliches Niveau, durch Einführung der Planwirtschaft und durch Entfaltung der sozialistischen Demokratie möglich, aber auch notwendig wurde, dass das sozialistische Arbeitsrecht nicht nur in der Regelung der individuellen und der Unternehmensverhältnisse, sondern auch in der industriellen (fachlichen), ja sogar in der gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse teilnehme.

Daraus können zwei weitere Folgerungen bezüglich der Entwicklungstendenz abgeleitet werden. Dem Wesen nach ist die eine, dass das Unternehmen, in dessen Rahmen die Kollektive der Werktätigen ihre Tätigkeit ausübt, nicht nur als eine wirtschaftende Einheit betrachtet werden kann, sondern es heute schon zu einer komplexen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einheit wurde, die nicht nur die Aufgaben der Produktion und der Verteilung besorgt, sondern noch viele andere gesellschaftspolitische Funktionen. Das weist zugleich darauf hin, dass sich die Aufgabe des Arbeitsrechtes auch auf die Lösung dieser Fragen erstreckt. Deshalb ist es notwendig geworden, dass unser Arbeitsrecht auch die Tätigkeit der Kollektive, d.h. ihre inneren Verhältnisse regelt, wobei solche kollektiven Rechtsverhältnisse ausgebildet werden, auf die ich im späteren noch zurückkehre. Das Wesen meiner zweiten Folgerung ist, dass die arbeitsrechtliche Regelung nicht nur die innerhalb des Unternehmens sich ausbildenden Verhältnisse individuellen und kollektiven Charakters regelt, sondern auch solche Verhältnisse z.B. der Tätigkeit der Gewerkschaften und des Arbeitsschutzes, die sich nicht auf dem Niveau des Unternehmens, sondern auf höherem Niveau befinden.

Aus dieser Entwicklungstendenz folgt ferner, dass die Aufgaben der Arbeitsrechtswissenschaft in doppeltem Sinn gewachsen sind, und zwar nicht nur mengenmässig, sondern auch qualitätsmässig. Einerseits mussten ganz neuartige Verhältnisse, wie z.B. die Berechtigungen der Gewerkschaft, die kollektiven Rechtsverhältnisse, die innerhalb des

Vermögens des Unternehmens sich ausbildenden Zielvermögen, die Rechtsstellung des Direktors usw. geregelt und auch theoretisch geklärt werden, andererseits muss sich die Arbeitsrechtswissenschaft infolge der horizontalen und vertikalen Ausdehnung mit der Analyse immer mehr solcher gesellschaftlichen Verhältnisse befassen, deren Untersuchung nur in Zusammenarbeit mit den Grenzwissenschaften, den sog. Arbeitswissenschaften unter Verwendung der soziologischen Methoden erfolgreich durchgeführt werden kann, d.h. man muss den Weg der komplexen Forschungen betreten, die Mittel der integrierten Beeinflussung ausarbeiten.

Ich befasste mich zuletzt in 1966. mit der Lage und den Aufgaben der ungarischen Arbeitsrechtswissenschaft.¹ Ich glaube, dass das schon seit mehreren Jahren funktionierende neue System der Wirtschaftslenkung, ferner das in 1967. geschaffene neue Arbeitsgesetzbuch und die Durchführungsverordnungen machen es begründet, dass wir innerhalb der allgemeinen Entwicklungstendenzen wieder die Entwicklungstendenzen der wichtigsten Institute und Lösungen unseres Arbeitsrechtes untersuchen.

II.

1. In der sozialistischen Literatur befassten sich schon früher mehrere Verfasser mit der Frage, ob neben der Gesetzgebertätigkeit der zentralen staatlichen Organe es notwendig ist und wenn ja in welchem Grade, dass auf niedrigeren Ebenen tätige gewerkschaftliche und staatliche Organe in der Regelung der gesellschaftlichen Verhältnisse im Kreis des Arbeitsrechtes teilnehmen. Insbesondere die Frage steht im Vordergrund des wissenschaftlichen Interesses, wie die Unternehmenskollektiven — im Interesse der Entwicklung der Betriebsdemokratie und der besseren Lösung der wichtigsten Aufgaben — in die Regelung der Arbeitsrechtsverhältnisse einbezogen werden sollen. Theoretisch ist man schon vor der Reform der Wirtschaftslenkung zu der Folgerung gelangt, dass eine wichtige Tendenz der Entwicklung des Arbeitsrechtes darin besteht, dass im Rahmen des auf einheitliche arbeitsrechtliche Grundsätze aufgebauten und die wichtigsten Institute des Arbeitsrechtes regelnden Kodex eine Dezentralisierung und Differenzierung, sowie die Einbeziehung der gesellschaftlichen Organe bzw. der Kollektiven in die Regelung notwendig ist.

Die wichtigsten Gründe sind folgende:

a) Die Entwicklung der sozialistischen und innerhalb deren der Betriebsdemokratie erfordert, dass die Kollektiven der Werktätigen auch unmittelbar, aber hauptsächlich über die Gewerkschaften in der Regelung der Fragen, die ihre Lebens- und Arbeitsverhältnisse betreffen, teilnehmen können.

b) Innerhalb der einheitlich sozialistischen Arbeitsverhältnisse bilden sich zahlreiche Typen der Arbeitsverhältnisse aus, wodurch hinsichtlich der Einzelheiten eine differenzierte Regelung erforderlich ist.

Daraus folgt, dass das Arbeitsgesetzbuch nur jene wichtigsten Fragen regeln kann, die für sämtliche Arbeitsverhältnistypen charakteristisch sind, und es ist richtiger die Detailfragen auf einem niedrigeren Niveau, also auf der Ebene des Industriezweiges (Faches), vor allem aber auf der Ebene jener Wirtschafts-, Verwaltungs- oder Gesellschaftsorgane zu regeln, wo der Bedarf der differenzierten Regelung auftritt.

c) Das dritte Argument war schliesslich, dass die Regelung der Detailfragen häufig wegen der schnellen Änderung der Arbeitsorganisation modifiziert werden muss und deshalb die Lösung richtig ist, wonach diese Fragen nicht gesetzlich, sondern durch solche Regulationsformen auf niedrigerer Ebene geregelt werden sollen, deren Modifizierung ein geringeres Problem bedeutet, als die Abänderung eines Gesetzes.

2. Auch diese Tendenz wurde durch die Reform der Wirtschaftslenkung verstärkt und beschleunigt, weil die relative Selbständigkeit der Unternehmen gestiegen ist, folglich wurde es möglich und notwendig, dass die Fragen im Wirkungskreis des Unternehmens auf dieser Ebene geregelt werden, die nicht nur einer fallweisen oder individuellen Entscheidung, Massnahmen, Weisungen usw., sondern einer abstrakten und normativen Regelung bedürfen. Dieser Bedarf führte zur Wiederbelebung des Instituts des Kollektivvertrags und in diesem Zusammenhang zum Auftauchen mehrerer theoretischer und praktischer Fragen.

Ich befasse mich hier nur mit drei dieser Fragen:

a) Das Wesen der einen Frage ist, in wie weitem Kreis in den Kollektivverträgen die Möglichkeit der gemeinsamen Regelung dem Unternehmen und dem Gewerkschaftsorgan des Unternehmens zukommen soll. Die Antwort ist scheinbar sehr einfach: jede Frage kann beliebig geregelt werden, angenommen dass die Verfügung des Kollektivvertrags in keine Rechtsregel stösst. In einem solchen Fall muss die Verfügung gemäss der Durchführungsverordnung des Arbeitsgesetzbuches §. 6 unverzüglich abgeändert werden. Es gibt aber auch einen solchen Standpunkt, dass der Kollektivvertrag nur Fragen regeln kann, bezüglich deren die Rechtsnorm ausdrücklich so verfügt, dass sie im Kollektivvertrag geregelt werden „sollen“ oder „können“.

Dieser Standpunkt wird dadurch unterstützt, dass laut Arbeitsgesetz §. 8 Abs. (3): „der Kollektivvertrag und die Arbeitsschutzvorschriften des Unternehmens von einer anderen Regel bezüglich des Arbeitsverhältnisses nur insofern abweichen kann, wenn es die Regel zulässt. Eine verbotswidrige Bestimmung ist ungültig“.

Ich möchte mich hier nicht mit der Frage befassen, warum dieser Standpunkt – meiner Ansicht nach – nicht aus dem Text der mitgeteilten Bestimmungen abgeleitet werden kann. Wenn nämlich die Einschränkung der Regelungsmöglichkeit aus irgendeinem Grund notwendig ist, so kann das nicht durch die Interpretation des Textes, sondern durch die Mittel der historischen Interpretation festgestellt werden.

Man muss nämlich dieses Problem von zwei Seiten annähern, bzw. die Regelungsmöglichkeit muss von zwei Seiten abgegrenzt werden:

aa) Einerseits berührt dieses Problem jene wesentliche Frage des neuen Wirtschaftsmechanismus, in wie weitem Kreis zwecks Organisation der erfolgreichen Wirtschaftung dem Unternehmen bzw. dem Direktor innerhalb des Rechtskreises der Einzelleitung gegenüber den Werk tätigen und der Kollektive einen einseitigen Rechtskreis bezüglich der Entscheidung, der Massnahmen und der Weisung gesichert werden soll, denn es würde mit dem neuen Wirtschaftsmechanismus in Gegensatz stehen, wenn der Direktor auch über eine gewisse Grenze die Möglichkeit der Ausübung der dem Unternehmen zukommenden Arbeitsgeberrechte im Kollektivvertrag einschränken könnte, wobei er auf einen Teil des Rechtskreises der Einzelleitung verzichtet, den aber der Staat im Kreis der Selbständigkeit des Unternehmens im Interesse der erfolgreichen Wirtschaftung dem Direktor übergab, nicht um darauf zu verzichten, sondern um es im Interesse des Unternehmens, bzw. der Gesellschaft auszuüben.

bb) Auf der anderen Seite taucht die Frage auf die Weise auf, dass auch die Kollektive des Unternehmens nicht gültig auf die ihr und ihren Mitgliedern zukommenden, individuellen und kollektiven Berechtigungen, ferner auf die seitens der Betriebsdemokratie gesicherten Möglichkeiten verzichten könne, die infolge der gesellschaftlichen Ebtwicklung unbedingt gesichert werden können und sollen und der Staat sie zugleich sichern will. Es ist eben eine sehr wichtige Aufgabe der Arbeitsrechtswissenschaft die Festlegung dieser Grenzlينien.

Früher haben wir diese Frage so formuliert, in wie weitem Mass der Direktor gegenüber der Unternehmenskollektive und deren Mitgliedern jene Eigentümer- und Arbeitsgeberberechtigungen ausüben muss, deren Ausübung in seinem Verhältnis zum Staat als Pflicht des Direktors im Zusammenhang mit der Leitung des Unternehmens, genauer gesagt als Werk tätigenpflicht erschienen ist. Heute formulieren wir die Frage eher so, auf welche Rechte and in wie weitem Mass der Direktor verzichten kann ohne seine Verpflichtungen dem Staat gegenüber zu verletzen. Meiner Ansicht nach kann diese Frage nicht mit einer gezwungenen Textinterpretation gelöst werden, sondern man kann, aber man muss auch unter Beachtung des oben Gesagten sichern, dass die Kollektivverträge über den begründeten Grenzen hinaus die Arbeitsgeberrechte, bzw. den Rechtskreis des Direktors als Einzelleiters auch dann nicht einschränken, wenn der Direktor dazu geneigt wäre. Diese Grenze muss aber meiner Ansicht nach in einem weiteren Kreis die Möglichkeit der Regelung sichern, als es zurzeit durch die Regelung bestimmt ist, weiter also, als das genannte „muss“ und „kann“. Die Erfahrung zeigt nämlich, dass die Notwendigkeit der Regelung durch den Kollektivvertrag in einem weiteren Kreis auftaucht als wie die Norm die Wörter „muss“ und „kann“ gebraucht. Es wäre auch schwer zu begründen, warum z.B. die Kollektivverträge alle jene Fragen nicht regeln könnten, die durch Arbeitsverträge geregelt werden können.

Ich bemerke noch – und ich werde darauf in einem anderen Zusammenhang zurückkehren –, dass auch das nicht richtig ist, wenn der

Direktor allzusehr gegen seine eigenen Fehler geschützt wird, d.h. in einem solchen Mass, welches schon eigentlich eine Bevormundung bedeutet. Mit der neuen Reform der Wirtschaftslenkung müssen auch die Direktoren bedeutend selbständiger werden und es ist ein geringerer Fehler, wenn die rechtliche Regelung dem Direktor grössere rechtliche Möglichkeiten sichert und dadurch grössere Fehlermöglichkeiten schafft als wenn durch übertriebene Bevormundung die Entfaltung seiner Selbständigkeit gehindert wird.

b) Es ist bekannt, dass im Laufe der geschichtlichen Entwicklung des Instituts des Kollektivvertrags diese einmal einen obligationsrechtlichen, dann normativen Charakter hatten, manchmal sogar beide. Von der jetzigen Regelung kann auch die Folgerung abgeleitet werden, dass nur solche Kollektivverträge abgeschlossen werden können, die normative Bestimmungen enthalten, wenn es auch so scheint, dass die Rechtsnorm darüber hinaus Möglichkeit schaffen wollte, indem sie verfügte, dass der Kollektivvertrag nicht nur die Regeln bezüglich der Rechte und Pflichten des Unternehmens und der Werk tätigen in dem durch die Rechtsregel festgelegten Kreis und Rahmen, sondern auch die Grundsätze bezüglich ihrer Durchführung feststellt. Es ist eine wesentliche Frage, was das bedeutet und auch, ob im Kollektivvertrag neben den individuellen Berechtigungen und Verpflichtungen auch Berechtigungen kollektiven Charakters, d.h. solche, die der Kollektive zukommen, ferner solche Berechtigungen bzw. Verpflichtungen, die sich auf die Zusammenarbeit der Leitung des Unternehmens und der Gewerkschaft zwecks Organisierung der Tätigkeit des Unternehmens, der Bestimmung der Lohn- und Einkommenspolitik, sowie der Lösung anderer Aufgaben, deren erfolgreiche Durchführung ein gemeinsames Interesse des Unternehmens und der Kollektive ist, festgestellt werden können. Es scheint, dass die Kollektivverträge im Grossen und Ganzen ihre Aufgabe gelöst haben, dass sie nämlich im Rahmen der höheren Rechtsnormen die individuellen Rechte und Pflichten der Werk tätigen bestimmen. Darauf weist, dass nunmehr die Kollektivverträge nicht jährlich, sondern für einen längeren Zeitraum abgeschlossen und inzwischen, wenn es notwendig ist, nur modifiziert oder ergänzt werden. Meiner Beurteilung nach werden in der Zukunft wieder die obligationsrechtlichen Elemente des Kollektivvertrags in den Vordergrund treten, d.h. solche Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und der Kollektive, bzw. der Gewerkschaft, die im Interesse der Verwirklichung der genannten Aufgaben die notwendigen Tätigkeiten bestimmen. Wenn irgendwo, so ist eben unter den Bedingungen des Sozialismus möglich und begründet solche Kollektivverträge abzuschliessen, die zwecks Übereinstimmung der Interessen und der Verwirklichung der diesen übereingestimmten Interessen dienenden Aufgaben planmässig und institutionell die Tätigkeiten des Unternehmens und der Gewerkschaft, des Direktors und der Kollektive bestimmen.

c) Das dritte wichtige Problem im Zusammenhang mit der Regelung sehe ich darin, dass das Arbeitsgesetzbuch und seine Durchführungs-

verordnungen hauptsächlich das Gebiet der Wirtschaft und innerhalb dessen das der industriellen Produktion vor Augen gehalten haben. Das wäre an sich noch kein Fehler, aber man müsste davon sorgen, dass bezüglich der anderen Gebiete — ich denke hier an die Werktätigen der Haushaltsorgane, und in diesem Kreis vor allem auf die Werktätigen der Verwaltung — jene abweichenden Lösungen auf entsprechendem Niveau und entsprechender Ausführlichkeit zustande kommen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis solcher Werktätigen notwendig sind.

3. In Zusammenfassung der Gedanken über die Regelung sehe ich eine wichtige Entwicklungstendenz unseres Arbeitsrechtes in der Wiederbelebung des Instituts der Kollektivverträge, weil innerhalb der Selbständigkeit des Unternehmens die entsprechende Zusammenarbeit und Funktionierung der zueinander parallel erhöhten und miteinander in Wechselwirkung stehenden Rechtskreise der Einzeleleitung und der Betriebsdemokratie in hohem Mass davon abhängt, wie die Kollektivverträge die Rechte und Pflichten des Unternehmens und der Werktätigen, des Direktors und der Kollektive, sowie die Grundsätze ihrer Durchführung regeln. Daraus ergibt sich jene Aufgabe der Arbeitsrechtswissenschaft zuerst zu klären, in welchem Kreis es richtig ist dem Kollektivvertrag die Regelung der Arbeitsverhältnisse zu überlassen, zweitens wie jene Fragen richtig geregelt werden müssen, die in diesen Kreis gehören.

III.

Schon in der bisherigen Entwicklung des sozialistischen Arbeitsrechtes spielte die Entfaltung der Unternehmenskollektive, als eine mikro-gesellschaftlichen Erscheinung eine wesentliche Rolle, denn es mussten jene rechtliche Formen ausgearbeitet werden, die ermöglichten, dass die Unternehmenskollektiven jene wirtschaftliche, gesellschaftliche und politische Aufgabe erfüllen konnten, die für sie durch die sozialistische Entwicklung ausgebildet wurden. Insbesondere ist seit Einführung der Reform der Wirtschaftslenkung eben ein sehr wichtiger Zug der Entwicklung unseres Arbeitsrechtes, dass neben der individuellen arbeitsrechtlichen Verhältnisse die kollektiven Rechtsverhältnisse zu einer immer grösseren Bedeutung kommen, da durch ihre Vermittlung so wichtige gesellschafts- und rechtspolitische Aufgaben verwirklicht werden, wie die Entwicklung der Betriebsdemokratie, die Sicherung der Tätigkeit der Gewerkschaft im Kreise des Interessenschutzes und der Interessenvertretung, die Entwicklung der Berechtigungen der Kollektive bezüglich des Gewinnanteils, der Wohlstands- und Kulturfonds, usw. Ich habe schon früher versucht das Wesen der Kollektive und der Rechtsverhältnisse mit kollektivem Charakter aufzuklären.² Ich gelangte eben aufgrund der hier skizzierten Entwicklung zu der Folgerung, dass neben den individuellen arbeitsrechtlichen Verhältnissen auch die kollektiven Rechtsverhältnisse sich entwickelt haben, die im Arbeitsrecht

dann ausgebildet sind, wenn nicht nur ein einzelner Werkträger individuell, sondern die Gesamtheit der Werkträgigen berechtigt, ihr Rechtsschutz, verschiedene Vorteile, verschiedene Leistungen gewährt werden sollen. Daraus habe ich auch die Folgerung abgeleitet, dass die Kollektive innerhalb des Unternehmens als Rechtsperson über eine spezielle kollektive Rechtspersönlichkeit verfügt und dass die Gewerkschaft das Organ der Interessenvertretung und des Interessenschutzes dieser Kollektive ist. Unlängst wies auch Gyula Eörsi auf die grössere Bedeutung der Kollektive und der kollektiven Rechtsverhältnisse hin, als er sich mit der Frage sehr interessant und fortschrittlich befasste, welche Rolle innerhalb des Unternehmens „das Element der Arbeit“ erfüllt und wie das rechtlich zum Ausdruck kommt.³ Auch aufgrund der Erörterungen von Gyula Eörsi ist festzustellen, dass sich heute in den Arbeitsrechtsverhältnissen die wirtschaftliche, gesellschaftliche, politische und ideologische Entwicklung hauptsächlich innerhalb der Rahmen der Rechtsverhältnisse mit kollektivem Charakter, durch deren Benützung und Entwicklung abspielt. Ich bin der Ansicht, dass jene rechtliche Lösungen, die im Rahmen des Unternehmens die rechtliche Lage der Kollektiven und ihrer Gewerkschaften und die daraus sich ergebenden kollektiven Rechte bestimmen, im Grossen und Ganzen den jetzigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten und Erfordernissen entsprechen. In dieser Beziehung tauchen Probleme eher im Zusammenhang mit gewissen dogmatischen Detailfragen und der rechtlichen Sanktionen auf.

Es war immer eines der wichtigsten und speziellsten Probleme des Arbeitsrechtes, welche Rechte des Interessenschutzes und des Geltendmachens dieser Rechte den Werkträgigen und den Kollektiven gesichert werden, wenn ein individueller oder kollektiver Interessen- oder Rechtsstreit entsteht, und was für ein Sanktionssystem ausgebaut werden kann und soll. Es ist also verständlich, dass die theoretischen und praktischen Probleme im Zusammenhang mit den Arbeitsrechtstreiten ständig auf der Tagesordnung stehen.

Die Gewerkschaften konnten schon vor der Reform der Wirtschaftslenkung im Falle der genannten Streite auftreten, sie konnten aber praktisch keine rechtlichen, sondern hauptsächlich nur gewerkschaftspolitische Mittel in Anspruch nehmen. Das bei der Einführung der Reform der Wirtschaftslenkung geschaffene neue Arbeitsgesetzbuch machte auch in dieser Hinsicht einen wesentlichen Schritt vorwärts, denn heute besteht nicht nur die Möglichkeit, dass der Werkträger oder die Gewerkschaft im Falle eines individuellen oder kollektiven Rechtsstreites rechtliche Mittel in Anspruch nimmt, sondern innerhalb des Institutes der Einwendung (des Vetorechts) in gewissem Kreise auch dann, wenn es sich von einem Interessenstreit individuellen oder kollektiven Charakters handelt. Es ist klar, dass eine der wichtigsten Aufgaben unseres Arbeitsrechtes die Übereinstimmung der verschiedenen Interessen und die Lösung der Interessenkonflikte ist. Das macht es besonders begründet, dass die Wissenschaft des Arbeitsrechtes Untersuchungen, Forschungen und Analysen durchführt einerseits um festzustellen woraus sich die ver-

schiedenen individuellen und kollektiven Interessen- und Rechtsstreite ergeben, andererseits um ausarbeiten zu können, wie diesen Interessen- und Rechtsstreiten vorzubeugen ist und wenn sie dennoch auftauchen am besten zu lösen sind und zu diesem Zweck die bestehenden Lösungen weiterzuentwickeln.

Ohne auf weitere Einzelheiten einzugehen möchte ich diese skizzenhaften Erörterungen damit schliessen, dass sich eine wichtige Entwicklungstendenz unseres Arbeitsrechtes daraus ergab, dass die Rechtslage der Unternehmenskollektive und innerhalb deren die der Mitglieder der Kollektive als solcher, der Rechtskreis der verschiedenen inneren Organe und Ausschüsse des Unternehmens und in diesem Zusammenhang die Rechte der Gewerkschaften geregelt werden musste. Die Arbeitsrechtswissenschaft muss aber untersuchen, wie die kollektiven Rechtsverhältnisse zu dem Zweck weiterentwickelt werden müssen, damit sich im Rahmen der Unternehmen eine möglichst gute Zusammenarbeit im Interesse der erfolgreichen Tätigkeit des Unternehmens ausbilde, wobei auch daran zu denken ist, dass die Werk tätigen im Verhältnis zu der von ihnen durchgeführten erfolgreichen Arbeit auf einem möglichst hohen Niveau am Nationalenkommen unter Ausnützung der vom Unternehmen gegebenen verschiedenen Lohn- und Zuteilungsformen teilhaben.

IV.

Die Theorie muss auf jene Änderung aufmerksam werden, die im Zusammenhang mit dem unabdingbaren Inhalt des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist. Welchen wirtschaftlichgesellschaftlichen Zielen dient im Arbeitsrecht die Kogenz, die unabdingbare Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Solange das Interesse des Unternehmens in den Hintergrund gedrängt wurde, schützte die Kogenz in erster Reihe das gesellschaftliche und das individuelle Interesse der einzelnen Werk tätigen und wo diese nicht identisch waren, bemühte es sich notwendigerweise diese zwei Interessen zu übereinstimmen, in Einklang zu bringen. Wo auch das unmöglich war, dort bestimmte es, welches Interesse über gewissen Grenzen den Vorrang habe.

Die Theorie kam auch zu der Erkenntnis, dass ohne eine kogente Regelung keine Planwirtschaft zustande kommen kann, weil die Planmässigkeit der Organisation der gesellschaftlichen Arbeit und der Verteilung des Nationaleinkommens nur dann gewährleisten kann, wenn einerseits die seitens der Werk tätigen durchzuführenden Aufgaben, andererseits die den Werk tätigen zukommenden Zuteilungen in gesamtgesellschaftlichen Masstab notwendigerweise einen organischen Teil des volkswirtschaftlichen Planes bilden. Das kann aber nur dann verwirklicht werden, falls das Rechtssystem gewisse Beziehungen und Leistungen einerseits in Verhältnis zwischen Staat und Unternehmen, andererseits auch zwischen Unternehmen und Werk tätigen mit verpflichtender Kraft festlegt.

Für die rechtliche Lösungen, die diesem Ziele dienten, war im allgemeinen eine so grosse Starrheit kennzeichnend, die nicht viel Entscheidungsfreiheit dem Unternehmen gegenüber dem Staat, aber auch gegenüber der Kollektive und ihren Mitgliedern sicherte.

Diese Starrheit aber wurde schon vor Einführung der Wirtschaftsreform dadurch gemildert, dass die verbindlichen Bestimmungen bezüglich gewisser Leistungen nur unüberschreitbare untere und obere Grenzen feststellten und im Rahmen dieser Grenzen das Unternehmen gegenüber dem Staat entscheiden konnte, wie es wirtschaften will, was es von der Unternehmenskollektive und deren Mitgliedern verlangt, bzw. was es ihnen zu geben wünscht. Innerhalb dieser Grenzen kam die Vertragsautonomie zwischen dem Unternehmen und der Kollektive bzw. deren Mitgliedern, oder die Berechtigung des Unternehmens einseitig Entscheidungen, Massnahmen oder Weisungen zu treffen, zur Geltung.

Meiner Ansicht nach zeigen die Erfahrungen der seit der Einführung der Wirtschaftsreform verflossenen sechs Jahre, dass die Planwirtschaft in beiden Beziehungen auch weiterhin erfordert, dass gewisse Fragen durch das Rechtssystem mit verbindlichem, unabdingbarem Charakter geregelt werden. Die Erhöhung der Selbständigkeit des Unternehmens und die Entfaltung des Anteils am Gewinn erforderte aber auch, dass die bisherigen starren Lösungen in mehreren Beziehungen elastischer gestaltet werden. Die volle Bearbeitung der Kogenz im Arbeitsrecht würde einen besonderen Aufsatz erfordern, daher weise ich hier nur auf die wichtigsten Tendenzen hin. Die Erhöhung der Selbständigkeit der Unternehmen erforderte vor allem, dass in gewissen Fällen die Kogenz beseitigt werde. In anderen Fällen wurden anstelle einer fixen Bestimmung untere und obere Grenzen eingeführt. Drittens ist es eine wesentliche Entwicklungstendenz, dass die obere Grenze hauptsächlich einzelner Leistungen überschreitbar ist. Die Regelung bestimmt zwar die obere Grenze der Leistungen, aber diese können in begründeten Fällen überschritten werden, es besteht z.B. die Möglichkeit persönliche Löhne festzustellen, einen Belohnungsurlaub zu geben, zahlreiche materielle Zuteilungen neben dem Arbeitslohn zu leisten. In gewissen Fällen besteht die Kogenz nur beim Abschluss des Vertrags oder bei seiner Abänderung, in anderen Fällen nur gegenüber dereinen Partei. (So kann z.B. die Kündigungszeit beim Abschluss oder Abänderung des Vertrags nicht herabgesetzt werden, aber in konkretem Fall beim Aufhören des Arbeitsverhältnisses können die Parteien auch eine kürzere Kündigungszeit vereinbaren. Oder z.B. sind die Kündigungsverbote und Einschränkungen nur gegenüber dem Arbeitsgeber geltend mit kogenter Kraft.)

Es ist also eine sehr wichtige wissenschaftliche Aufgabe zu untersuchen, in welchem Kreis die Bekleidung des Unternehmens mit der rechtlichen Möglichkeit der selbständigen Eigentümer- und Arbeitsgeberrechte begründet ist. Aber mindestens ebenso wichtig ist auch innerhalb der Rahmen des Unternehmens zu klären, wo jene Grenz zu ziehen ist, innerhalb deren das Unternehmen gegenüber der Kollektive und ihren Mitgliedern mit Entscheidungsfreiheit zu bekleiden ist.

Allgemein kann nur soviel gesagt werden, dass eine kognitive Regelung dann notwendig ist, wenn die wirtschaftlichen Hebel und die Mittel der politischen Beeinflussung nicht genügen den Einklang des Interesses des Unternehmens und der Gesellschaft zu verwirklichen, bzw. zu verhindern, dass gewisse Leute zu Lasten des Unternehmens oder die Unternehmen zu Lasten der Gesamtgesellschaft vom Nationaleinkommen — direkt oder indirekt — sich mehr verschaffen, als wieviel ihnen gemäss der sozialistischen Verteilungsgrundsätzen gesichert werden kann.

Die Gefahr der Aufhörens des Einklanges oder der Ausbildung eines Konfliktes besteht auch von der anderen Seite, weil es kann sich ein Gegensatz zwischen dem Interesse des Unternehmens hinsichtlich des Gewinns und den Erfordernissen der Sozialpolitik ausbilden. Es muss daher kognitiv gesichert werden, dass auch die Unternehmen jene Leistungen erfüllen, die der sozialistische Staat als Minimum für die Werktätigen durch Vermittlung der Unternehmen unbedingt sichern will, so z.B. den minimalen Lohn, die verschiedenen Ruhezeiten, den Urlaub, das Minimum der verschiedenen Wohlstands-, kulturellen und Arbeitsschutzleistungen usw.

V.

Ich möchte unmittelbar im Zusammenhang mit der Arbeitsrechtswissenschaft drei Fragen hervorheben.

1. In erster Reihe möchte ich die Aufmerksamkeit auf eine gewisse Anschauungsweise lenken, die ziemlich viele Schwierigkeiten bereitet. Dem Wesen nach handelt es sich davon, dass sich auf dem Gebiet der sozialistischen Arbeitorganisation mehrere solche rechtliche Erscheinungen ausgebildet haben, die diejenigen, die sich mit dem Arbeitsrecht befassen, entweder schon in eine schon ausgebildete Kategorie des Staatsverwaltungsrechtes, des Zivilrechtes, des Verfahrensrechtes usw. eingeordnet haben, oder es als eine spezielle Variante derselben betrachten. Es verursacht aber nicht nur theoretische, sondern auch praktische Schwierigkeiten, wenn der Arbeitsvertrag als eine besondere Abart des zivilrechtlichen Vertrags, der Rechtskreis der Interessenvertretung der Gewerkschaft als eine besondere Nachbildung der im Zivilprozessrecht ausgebildeten Vertretung, die Unternehmenskollektive als irgendeine unregelmässige zivilrechtliche Person, das Disziplinarverfahren als ein strafverfahren mit zivilistischem Charakter usw. betrachtet würde. Das alles war bis zu einem gewissen Grad, richtiger gesprochen bis zu einer gewissen Zeit natürlich verständlich. Zwecks Ausbildung der praktischen Lösungen und der theoretischen Anschauungen konnten in erster Reihe jene Rechtskategorien benützt werden, die gegeben waren — natürlich schon dann mit einer gewissen nicht einmal unwesentlichen Korrektur, die so formuliert wurde, dass mit Abweichungen, die durch die Sonderheiten des Arbeitsverhältnisses bedingt sind. Das sozialistische Arbeitsrecht verwendet aber nicht deshalb spezielle Lösungen und verfügt nicht deshalb über verhältnismässig selbständige Grundsätze,

weil es ein selbständiger Rechtszweig sein „will“. Der Zusammenhang ist gerade verkehrt: das Arbeitsrecht bildet sich notwendigerweise deshalb als selbständiger Rechtszweig aus, weil die sozialistische Arbeitsorganisation sich nach speziellen wirtschaftlich-gesellschaftlichen Gesetzen richtet, vor allem deshalb, weil die Staatsbürger ihre Arbeitskraft mit solchen Produktionsmitteln verbinden können, die in gesellschaftlichen Eigentum stehen, als Mitglieder einer Kollektive, die im Rahmen der Wirtschaftsorganisation des sozialistischen Staates tätig ist. Demzufolge entfalten sie ihre Arbeitskraft nicht im Rahmen von Warenverhältnissen aus usw. Das alles erforderte ganz neuartige praktische Lösungen, dogmatische Kategorien und theoretische Anschauungen, die nur verzerrt, d.h. mit nachteiligen Folgen in die Rahmen der dogmatischen Kategorien und der theoretischen Anschauungen anderer Rechtszweige hätten eingezwängt werden können. So oft wir das versuchten, widersetzte sich das Leben früher oder später diesen Versuchen. Man musste diesen schwierigen Weg vielleicht entlang gehen, weil zuerst jene praktischen und theoretischen Lösungen erkannt werden mussten, die der Natur der Arbeitskraft, des Arbeitsverhältnisses, der Unternehmenskollektive, der Gewerkschaft, usw. unter den Bedingungen des Sozialismus, ja sogar der Entwicklung entsprechen, die sich diesbezüglich ständig abspielt. Es ist klar, dass es lange Zeit hindurch störend war nicht nur die Tatsache, dass die Begriffe der Arbeitskraft, des Arbeitsverhältnisses, usw. auch unter den Bedingungen des Kapitalismus erscheinen, sondern auch, dass wir die diesbezüglichen Bewusstseinskategorien, praktischen Lösungen, theoretischen Anschauungen geerbt haben und wir mussten zuerst diese loswerden.

Heute aber — meine ich — müssen wir der Lösung folgen, dass der Vertrag, oder wenn es besser gefällt, die Vereinbarung eine allgemeine höhere Kategorie hat, dessen Wesen darin besteht, dass der Willen der Parteien auf die Entstehung von Rechtsverhältnissen, Rechtswirkungen gerichtet ist. Das hat dann besondere Fälle, so z.B. einerseits die Warenverträge des Zivilrechts, andererseits der im Arbeitsrecht ausgebildete Arbeitsvertrag nicht mit Waren-, sondern mit persönlichem Charakter, usw. Oder es gibt einen allgemeinen Begriff der rechtlichen Person und innerhalb dessen liegen die rechtlichen Personen der verschiedenen Rechtszweige, unter anderen auch die Unternehmenskollektive. Ein ähnliches Verhältnis zwischen dem Allgemeinen und dem Speziellen kann auch unter anderen ähnlichen Kategorien und Instituten der verschiedenen Rechtszweige nachgewiesen werden.

2. Auch darauf möchte ich die Aufmerksamkeit lenken, dass die Arbeitsrechtswissenschaft bisher eher nur im Kreis der Sozialwissenschaften die Verbindung mit den sog. Nachbarwissenschaften suchte. Wenn aber die Arbeitsrechtswissenschaft bereit sein will die durch die Entwicklung erhobenen neuen Bedürfnisse zur rechten Zeit zu erfüllen, so muss sie sich auch darüber informieren, wie einzelne andere Wissenschaften, also nicht nur die Sozialwissenschaften die zukünftige Entwicklung der von ihnen untersuchten Erscheinungen, Bewegungen,

Verhältnisse, Bewusstseinsformen, usw. beurteilen. In dieser Beziehung ist es besonders wichtig, dass die Arbeitsrechtswissenschaft im allgemeinen jene Elemente der technischen, technologischen Entwicklung mit Aufmerksamkeit verfolgt, die direkt oder indirekt auf die durch das Arbeitsrecht geregelten gesellschaftlichen Verhältnisse einen Einfluss ausüben, in ihnen Änderungen hervorrufen, bzw. eventuell neuartige Gesellschaftsverhältnisse ausbilden. Insbesondere kommen in dieser Hinsicht jene Probleme des Arbeitsrechtes in den Vordergrund, die infolge der Mechanisierung oder Automatisierung der Arbeitsprozesse, der Verwendung der Atomenergie für friedliche Zwecke auftauchen.

Der erste Punkt der Tagesordnung des in 1970. in Warschau abgehaltenen VII. Kongresses der Gesellschaft für Internationales Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht befasste sich z.B. mit der Frage, welche neuen Bedürfnisse die technische Entwicklung auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes erhebt. Es zeigte sich z.B. nicht nur, dass sich infolge der Mechanisierung, der Automatisierung, der Chemisierung ganz neue Gefahrenquellen bilden, gegen die man mit neuartigen Mitteln kämpfen muss, und zwar auch durch Ausarbeitung neuer rechtlichen Mittel und Lösungen, sondern es wurde auch erwähnt, dass sogar die Methoden der Regelung abgeändert werden müssen.

Infolge der Mechanisierung und Automatisierung müssen z.B. neuartige Lohnmethoden ausgearbeitet werden, weil weder das ehemalige Zeitlohn-System, noch das Leistungslohn-System gut geeignet ist die von der Entlohnung erwarteten Aufgaben gegenüber einer im Steuerzentrum eines automatisierten Betriebs arbeitenden Person zu lösen.

Mein letztes Beispiel ist in diesem Kreis die Fachbildung, bzw. Weiterbildung. Noch ein-zwei Jahrzehnte früher konnte jemand, der einen Fach ausgelernt hatte, hoffen, dass er mit seinem Wissen bis Ende seines Lebens auskommt. Heute müssen in zahlreichen Fächern die Kenntnisse alle 5 oder 10 Jahre weiterentwickelt werden. Auch in dieser Hinsicht hat das Arbeitsrecht neue Aufgaben zu lösen.

3. Auch die internationalen Beziehungen des Arbeitsrechtes erfordern intensivere wissenschaftliche Forschungen, und zwar sogar in zwei Richtungen.

Wie stark die internationale Bewegung der Arbeitskraft zunimmt, so tauchen die auch theoretisch zu lösenden Probleme in der Hinsicht auf, das Arbeitsrecht welchen Staates anzuwenden ist, wenn das Arbeitsverhältnis irgendeine internationale Beziehung besitzt. Andererseits scheint der Abschluss internationaler Abkommen immer mehr notwendig zu sein für den Fall, wenn von Ungarn in ein fremdes Land oder umgekehrt institutionell eine Arbeitskraftbewegung organisiert wird.

Ich war in meiner Arbeit bestrebt die wichtigsten Entwicklungstendenzen unseres Arbeitsrechtes und seiner Wissenschaft aufzudecken. Ich befasste mich nicht mit den dogmatischen Beziehungen der neuen Lösungen, die durch die Entwicklungstendenzen ausgebildet wurden. Ich möchte aber zum Abschluss betonen, dass eine sehr wichtige Aufgabe

der Arbeitsrechtswissenschaft ist, unter Beachtung der erkannten Entwicklungstendenzen, solche dogmatischen Lösungen auszuarbeiten, die die erfolgreiche Tätigkeit der Unternehmen und dazu parallel und in dessen Verhältniss die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte der Werktätigen auf einem möglichst hohen Niveau, ferner auch die Entwicklung des sozialistischen Bewusstseins und des Verantwortungsgefühls fördern.

FUSSNOTEN

¹ *Andor Weltner*: Derzeitige Lage und Aufgaben der ungarischen Arbeitsrechtswissenschaft, Mitteilungen der IX. Sektion der Ungarischen Akademie der Wissenschaften (1966–67) p. 233–263 (in ungarischer Sprache)

² *Andor Weltner*: Gedanken im Zusammenhang mit der Unternehmenskollektive, Jogtudományi Közlöny, XIX., 1964, p. 585–597: (in ungarischer Sprache).

Legal relations of collective character and the collective of the enterprise, Annales Universitatis Scientiarum Budapestiensis De Rolando Eötvös Nominatae, Sectio Iuridica – Tom V. p. 135–159. (in English)

³ *Gyula Eörsi*: Staatliches Eigentum – staatliches Unternehmen (in ungarischer Sprache), Acta Facultatis Politico-Iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestiensis de Rolando Eötvös Nominatae, Tom. XII., 1970, p. 39–68.

TENDENCIES OF DEVELOPMENT IN LABOUR LAW AND IN ITS SCIENCE

SUMMARY

One of the most important and general tendencies in the development of labour law regulation is that the range of social relations regulated by it expands to a great extent. This process cannot be regarded at present as closed if we take into consideration that even today appear new tasks. Which can be best fulfilled by our social policy with the help of the labour law relations and legal relations of collective character established within the framework of the enterprises. Another important tendency of the development is that parallel with converting the ownership relating to the means of production to an ownership of all-social character, with the introduction of the planned economy and development of socialist democracy it has become not only possible but also necessary for the socialist labour law to take part in the regulation of the individual and enterprisal relations as well as in that of the industrial (trade) moreover of the all-social relations. It has also become necessary that our labour law should regulate the activity of the collective, that is also its internal relations, establishing legal relations of collective character.

It follows from these developmental tendencies as well that the tasks of the science of labour law have grown in double sense, namely not only quantitatively but also qualitatively. On the one hand there had to be regulated and theoretically made clear quite new relations, e.g. trade union rights, legal relations of collective character, trusts formed within the property of the enterprise, the legal status of the director etc. On the other hand, owing to the vertical and horizontal extension the science of labour law has to deal with the analysis of more and more social relations. These can only be studied successfully with the use of the sociological methods and together with the related branches of knowledge, the s.c. sciences of labour, consequently it has to switch over to researches of complex character, to the elaboration of means of influence with an integral character. It is also important that the science of labour law shall follow in general with attention such elements of technical, technological development which have direct or indirect effect on the social relations regulated by the labour law, bring about changes in them or probably establish new social relations. From this point of view problems of labour law, which come up as a consequence of the mechanisation of working processes, of automation and of using atomic energy for peaceful purposes are especially emphasized.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА И НАУКИ О НЁМ

РЕЗЮМЕ

Одной из важных и общих тенденций развития трудово-правового регулирования является то, что в большой мере расширяется круг регулированных им общественных отношений. Этот процесс нельзя считать в настоящее время законченным если примем во внимание, что ещё и сегодня возникают такие задачи, которые могут быть решены нашей социальной политикой лучше всего с помощью трудово-правовых отношений и правоотношений коллективного характера, возникающих на предприятиях или же в рамках предприятий.

Другой важной эволюционной тенденцией развития является то, что параллельно с превращением собственности на средства производства в собственность общественного характера, введением планового хозяйства и развёртыванием социалистической демократии стало не только возможным, но и необходимым, чтобы социалистическое трудовое право приняло участие в регулировании как частных отношений и правоотношений отдельных предприятий так и отраслевых (специальных), или даже общественных отношений.

Стало необходимым и то, чтобы наше трудовое право регулировало и деятельность коллектива — значит и его внутренние отношения, формируя правоотношения коллективного характера.

Из этих эволюционных тенденций следует и то, что задачи науки о трудовом праве увеличились даже в двояком смысле, а именно не только количественно, но и качественно. С одной стороны надо было регулировать и теоретически выяснить совсем новые отношения, так напр. профсоюзные права, правоотношения коллективного характера, целевые имущества, создающиеся внутри имущества предприятий, юридическое положение директора итд. С другой стороны вследствие вертикального и горизонтального расширения, наука о трудовом праве должна заниматься анализом все больше и больше таких общественных отношений, успешное исследование которых возможно только использованием социологических методов и вместе с науками, занимающимися теми же вопросами — т.е. с так называемыми трудовыми науками, значит, должна перейти к коллективным исследованиям, к разработке средств интегрального влияния.

Важно и то, чтобы наука о трудовом праве следила вообще за такими элементами технического, технологического развития, которые прямо или косвенно оказывают влияние на общественные отношения, регулируемые трудовым правом, вызывают в них изменения или содействуют возникновению новых общественных отношений. С этой точки зрения выдвигаются на первый план особенно те трудово-правовые проблемы, которые возникают вследствие механизации трудовых процессов, автоматизации и использования атомной энергии для мирных целей.